

ється за допомогою впливу системи соціального захисту на демографічні процеси – тривалість життя населення, відтворення населення, стимулювання народжуваності та ін.

В першу чергу заслуговують на увагу положення ст. 17 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», що встановлюють відстрочку від призову на військову службу. Багато підстав для надання відстрочок випливають із сімейних правовідносин, які пов'язані із народженням і вихованням дітей.

Надання відстрочки у зв'язку з народженням та вихованням дітей дозволяє молодим сім'ям планувати народження дитини незалежно від перспективи призову його батька на військову службу, що здатне позитивно відбитися на зростанні чисельності населення в країні. Важливе значення має відстрочка, передбачена для батьків дітей-інвалідів, оскільки діти з обмеженими можливостями особливо уразливі і вимагають турботи не тільки з боку обох батьків, але й інших членів сім'ї.

Биков А. В.

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
здобувач кафедри трудового права та право соціального забезпечення*

ПРАВОВІ ФОРМИ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ

Форми добору кадрів можна поділити на загальну та спеціальні.

Перша знаходить своє безпосереднє відображення в нормах чинного законодавства про працю, і отримала назву документально-ознайомчої процедури. Ця форма характеризується обов'язковістю. При влаштуванні на роботу громадяни за загальним правилом, передбаченим ст. 24 КЗпП України, зобов'язаний надати паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку. Без них прийняття на роботу неможливе. Аналіз документів, що проводиться роботодавцем при здійсненні відбору кадрів, передбачає оцінку професійної успішності кандидата. Він спрямований на підготовку рішення на стадії попереднього розгляду щодо прийняття на роботу кандидата у працівники або ж підготовки матеріалу для проведення подальшою відбору кандидатів.

У ст. 25 КЗпП України закріплено перелік відомостей, що забороняється вимагати від особи при прийнятті на роботу: про партійну, національну належність, походження і документи, надання яких передбачене законодавством.

Особа-кандидат у працівники лише за власною ініціативою може подати під час прийняття на роботу додаткові документи, крім передбачених законодавством. Серед таких проектом Трудового кодексу України передбачаються: характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений інформаційний листок (резюме) про здобута спеціальних знань, досвід роботи тощо.

Отже, документально-ознайомча процедура відбору кадрів дозволяє оперативно отримати первинні відомості про кандидата: стаж роботи, його освіту тощо. Але дана процедура відбору не дає змоги об'єктивно оцінити всі професійні якості та потенційні можливості кандидата, що будуть сприяти ефективній праці. Для цього роботодавцями використовуються спеціальні організаційно-правові форми добору кадрів, такі як проведення конкурсу, атестація, занесення до резерву, випробування, тестування тощо.

Сутність конкурсу полягає в тому, щоб підвищити об'єктивність відбору кваліфікованих спеціалістів, довірити цей відбір не одній особі – керівнику, а колегіальному органу, здатному оцінити професійні якості претендентів. Порядок заміщення посади за конкурсом може встановлюватися не тільки законом, а й статутом (положенням) конкретної організації. У такому випадку необхідно на рівні конкретної організації розробити відповідне Положення про проведення конкурсу і перелік посад, що підлягають заміщенню у конкурсному порядку. Таким чином, можна виокремити два різновиди конкурсів: а) ті, що проводяться на підставі закону; б) що проводяться на підставі локальних актів організації.

Ведення конкурсу є ефективним способом проведення добору кадрів, оскільки добір проходить на демократичних началах. Конкурс – це порівняння претендентів і вибір серед них найкращого, який може відбуватися шляхом аналізу наданих документів, анкет, рекомендацій, так і проведенням випробувань. Конкурс як форма відбору претендента на зайняття вакантної посади максимально забезпечує вибір підготовленої та кваліфікованої особи. Можливість із застосуванням конкурсу здійснити ефективний вибір майбутнього працівника свідчить про нього як практичний інструмент, що передбачає процедурний формалізм, який гарантує дієвість його результатів і забезпечує рівність доступу осіб до виконання робіт (обіймання посад).

Не менш значущою є така спеціальна правова форма добору кадрів як резерв кадрів. Унаслідок відсутності законодавчого регулювання питання проведення добору шляхом зарахування до кадрового резерву вирішується тільки на рівні підзаконної нормотворчості.

Кадровий резерв є передумовою виникнення трудових правовідносин. Законодавство передбачає створення резерву та роботу з особами, включеними до нього тільки щодо певних посад, робіт, в окремих сферах господарювання. Зумовлено це трудовою функцією та значимістю рішень, що приймаються працівником при прийнятті роботодавцем рішення щодо його призначення на цю посаду. Резерв формується на підставі аналізу реальної і прогнозованої потреби в кадрах із: працівників органів державної влади, які мають організаторські здібності; випускників вищих навчальних закладів, які отримали освіту за відповідними напрямами підготовки; осіб, рекомендованих конкурсною комісією для зарахування до кадрового резерву; професійно підготовлених працівників, що успішно опановують

виконання службових обов'язків, виявляють ініціативу, володіють навичками роботи на комп'ютері, мають організаторські здібності, необхідні для виконання посадових обов'язків; працівників місцевого самоврядування, що підвищили кваліфікацію або пройшли стажування і рекомендовані атестаційною комісією на вищі посади; державних службовців, які бажають перейти на службу в органи місцевого самоврядування; спеціалістів виробничої, соціально-культурної, наукової та інших сфер та ін.

Відповідно до ст. 26 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності якостей працівника роботі, яка йому доручається. Отже, випробування з метою перевірки відповідності якостей працівника дорученій роботі може бути обумовлено, по-перше, тільки при укладенні трудового договору і, по-друге, – тільки за угодою сторін. За час випробування є можливість способом природного спостереження і спеціальних методів одержати уявлення про ділові якості особи, яку прийнято на роботу з випробуванням, і зробити остаточні висновки про її придатність до цієї роботи. У зв'язку з тим, що термін цей є обмеженим, невеликим, вивчення ділових якостей повинно відбуватися активно та цілеспрямовано. Під час випробування вирішуються завдання не тільки щодо вивчення наявних ділових якостей особи, але і виявляється її здатність до навчання, а також їй надається можливість самій оцінити майбутню діяльність і адаптуватися серед колег.

Проект Трудового кодексу України закріпив право роботодавця добирати кандидатів шляхом проведення тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду. Зазначається, що забороняється проведення тестування, формулювання питань на співбесідах, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою.

Загалом же різноманіття правових форм добору працівників досі не отримало належної правової регламентації, що дозволяє роботодавцям зловживати своїм становищем і призводить до порушення конституційного права на працю і до випадків дискримінації.

Зінченко М. Ю.

*Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди, здобувач*

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

За допомогою погодженого з власником або уповноваженим ним органом волевиявлення і самозобов'язання працівника абстрактні права і обов'язки, що впливають з права на працю, перетворюються у конкретні права і обов'язки з трудових відносин між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.